



**SANTE ET SECURITE EN DROIT SOCIAL MAROCAIN:
ÉTAT DES LIEUX ET DÉFIS**

***HEALTH AND SAFETY IN MOROCCAN LABOUR LAW:
INVENTORY AND CHALLENGES***

Khaili Mariem

Université Abdelmalek Essadi Tanger, Maroc

Artículo recibido el 16 de mayo de 2019

Artículo aceptado el 19 de mayo de 2019

RESUME

La santé et la sécurité au travail (SST) est un facteur clé de la protection du salarié dans son milieu de travail. Le contexte législatif national relatif à la (SST) avait marqué une avancée au niveau de ce domaine, notamment à travers l'entrée en vigueur de la loi 18-12 sur la réparation des accidents de travail, cependant il est pertinent de se poser la question sur l'efficacité du régime juridique et du système d'indemnisation des risques professionnels (RPS), et son aboutissement à préserver la santé des travailleurs ? Ainsi La généralisation de l'assurance obligatoire pour l'ensemble des RPS y compris les maladies professionnelles, et le besoin de réglementer la SST dans sa dimension, à la fois physique et mentale constituent des problèmes imminents, qui nécessitent des mesures adéquats, afin de relever les défis posés par les risques au travail, qui ne cessent de s'accroître à cause des mutations profondes que connaît le monde du travail au XXI^e siècle.

MOTS-CLES: Santé et sécurité au travail, santé mentale, obligation de sécurité, harcèlement au travail, risques professionnels.

ABSTRACT

Occupational health and safety (OHS) is a key factor in protecting employees in their workplace. The national legislative context relating to OHS had made progress in this field, in particular through the entry into force of Act 18-12 on compensation for occupational accidents, but it is relevant to ask the question about the effectiveness of the legal regime and the occupational risk compensation system (RPS) and its outcome in safeguarding workers' health? Thus, the generalisation of compulsory insurance for all RPS, including occupational diseases, and the need to regulate OHS in its physical and mental dimension, are imminent problems that require adequate measures in order to meet the challenges posed by risks at work, which are constantly increasing due to the profound changes that the world of work is undergoing in the 21st century.

KEYWORDS: Health and safety at work, mental health, employer's safety obligations, workplace harassment, occupational risk.

TABLE DE MATIERES

I. Introduction

II. La diversité des acteurs de la santé et de la sécurité au travail

- A. L'employeur en tant que garant de la SST au sein de l'entreprise*
- B. Le médecin de travail acteur inéluctable*
- C. CHST un véritable organe d'alerte*
- D. Le salarié, une double responsabilité*

III. Les risques professionnels, un système d'indemnisation incohérent

- A. MP est AT deux notions distinctes*
- B. Déclaration et réparation des MP et des AT*
- C. La prise en charge des salariés victimes*

IV. De l'efficacité de la protection de la santé et de la sécurité des Travailleurs

- A. Analyse de la conformité avec les conventions internationales de l'OIT*
- B. Le Harcèlement professionnel, un cadre juridique lacunaire*
- C. Le problème de l'exclusion des MP du champ de l'assurance obligatoire*
- D. Le sort du contrat de travail d'un salarié victime d'un AT ou d'une MP*
 - 1. La question du reclassement du salarié inapte*
 - 2. L'absence prolongée du salarié victime d'un AT ou d'une MP*

I. Introduction.

Selon les statistiques communiquées en 2015 par le bureau international du travail (BIT), Toutes les 15 secondes, un travailleur meurt dans le monde d'un accident ou d'une maladie lié au travail. Toutes les 15 secondes, 153 travailleurs sont victimes d'un accident lié au travail, des chiffres qui démontrent que le travail peut être une source de vie pour les travailleurs, comme il peut menacer leur santé en l'absence de conditions propices pour la réalisation de leur travail,

L'Association internationale d'hygiène au travail IOHA, définit la santé et de la sécurité au travail (SST) comme étant la science de l'anticipation, de l'identification, de l'évaluation et de la maîtrise des risques encourus sur le lieu de travail, qui sont susceptibles de compromettre la santé et le bien-être des travailleurs¹.

La SST s'inscrit dans un contexte législatif d'origine nationale, et international notamment par les conventions de l'organisation internationale du travail. Sachant que La sécurité sociale ne relève pas du domaine du code du travail, elle entretient toutefois des rapports étroits avec certaines de ses composantes comme la santé et la sécurité au travail. Elle encadre aussi un domaine connexe qui demeure régi par une législation spéciale du travail, celui des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)².

La législation marocaine sur la SST, s'intéresse à la préservation de la santé et de la sécurité des individus par l'instauration d'un environnement sain de travail, dénué des risques professionnelles nuisibles, en l'occurrence les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La santé et la sécurité au travail est un droit consacré par la constitution marocaine, à travers l'article 71 et l'article 31 afin d'assurer à tous l'accès aux conditions permettant de jouir des droits aux soins de santé, à la protection sociale, à la couverture médicale, à la solidarité et au travail. De plus La loi no 65- 99 relative au Code du travail, publiée au Bulletin officiel du 6 mai 2004 expose dans ses article 281 à 301, des dispositions générales correspondants à la santé et la sécurité au travail, elle encadre ensuite le fonctionnement des services médicaux du travail, de l'article 304 à 331, puis Les Comités d'hygiène et de sécurité (CHST) dans les articles 306 et suivants, quant aux dispositions relatives aux salariés sujet d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle c'est dans l'article 265 à 267 qu'on trouve leur encadrement juridique.

Force est de constater que les dispositions juridiques en la matière ont connu une évolution notamment avec l'entrée en vigueur de la loi 18-12 relative à la réparation des

¹ Conférence internationale du travail et Bureau international du travail, « Étude d'ensemble relative à la convention (no 155), à la recommandation (no 164) sur la sécurité et la santé des travailleur », et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981 (Genève: Bureau international du Travail, éd.2009, p.2).

² Rachid Filali Meknassi « examen du code de travail à la lumière des normes de l'organisation internationale du travail » 2014 , p.105

accidents du travail afin de renforcer la protection de la SST, dans cette optique Le Maroc a adopté également le Plan National de la Santé et la Sécurité au travail, qui va s'étaler sur une durée de 4 ans allant de 2019 à 2023, il vise de rendre obligatoire l'assurance contre les maladies professionnelles à l'instar des accidents de travail, et enfin il ambitionne l'extension de cette réglementation à la fonction publique.

A l'heure actuelle, le Maroc dispose d'un arsenal juridique et réglementaire important en matière de la SST, mais il se trouve en même temps confronté à plusieurs défis de nature juridique, La concomitance de ces données, nous invite à s'interroger sur l'efficacité de la protection que procure le législateur marocain aux salariés dans leur milieu de travail, notamment sur le plan du régime d'indemnisation et sur la prise en compte de la santé physique et mentale des salariés par le droit social qui jusque là n'encadrait la santé que sous son aspect physique.

II. La diversité des acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

La diversité des intervenants dans le champ de la SST fait de ce sujet une thématique multidisciplinaire engageants plusieurs parties.

A. L'employeur en tant que garant de la SST au sein de l'entreprise.

Les mécanismes juridiques de prévention des risques professionnels ont mis en première ligne la responsabilité de l'employeur³, il est juridiquement responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs, et il a une obligation de résultat en la matière, Toutefois, plusieurs acteurs sont concernés.

En vertu de l'article 24 du code du travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés, dans l'exécution de leurs tâches, sous sa subordination. L'employeur est obligé également, d'informer le travailleur sur les dispositions légales et les mesures de protection mise en place concernant la préservation de la santé et de la sécurité vis-à-vis des risques. En application de L'article 281 du code de travail, l'employeur a l'obligation de veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un état de propre et présenter les conditions d'hygiène nécessaires à la santé des salarié.

La loi précise également que la médecine du travail est préventive et que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés⁴, c'est dans ce sens qu'elle impose:

³ Loïc Lerouge, « Le droit du travail français confronté aux « nouveaux risques ». Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail? », Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail 5, no 2, 2010, p.23

⁴ Les violations des différentes dispositions relatives au droit de la médecine du travail comme par exemple Le refus d'adhésion d'une entreprise ou établissement à un service médical interentreprises entrant dans sa compétence sont incriminées par l'article 335 du code du travail.

- L'organisation de services médicaux autonomes du travail pour toutes les entreprises exposant des salariés aux risques de maladies professionnelles, ou employant au moins 50 salariés.
- Pour les entreprises employant moins de 50 salariés et sans activité à risque, elles doivent adhérer à un service interentreprises ou avoir un service autonome.

Les obligations de L'employeur en matière de la SST sont multiples le non -respect des dispositions légales l'expose à un ensemble de sanctions de nature civile et pénale.

Sur le plan civil l'employeur est responsable des dommages causés à autrui par sa faute ou par la faute des personnes dont il répond⁵.

S'agissant de sa responsabilité pénale, cette dernière peut être reconnue notamment en cas d'accident ou de maladie professionnelle survenus à un salarié lié à l'entreprise, on distingue alors deux types de sanctions, en fonction des d'infractions commises:

- Des sanctions qui s'appliquent en cas de violation des prescriptions générales d'hygiène et de sécurité en l'absence d'un accident corporel.
- Des sanctions à l'encontre de l'employeur, en cas d'infractions dont la cause peut être la négligence, l'imprudence, l'inattention ou l'inobservation de la réglementation, et qui ont entraîné involontairement un accident mortel ou suivi d'une incapacité totale.

Dans le premier cas, l'inobservation est punie généralement, par des amendes, dans le deuxième cas, les peines principales sont renforcées par les dispositions d'homicide involontaire prévues par le code pénal.

Le délit d'homicide involontaire est sanctionné en application de l'article 432 du code pénal, de l'emprisonnement de trois mois à cinq ans et d'une amende de 250 à 1.000 dirhams, quant aux les blessures involontaires, elles sont passibles en vertu de l'article 433 du code pénal de l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de 200 à 500 dirhams ou de l'une de ces deux peines seulement.

B. Le médecin de travail acteur inéluctable.

Le service de santé au travail est assuré par un, ou plusieurs médecins appelés médecins de travail, il est lié à l'employeur ou au chef du service médical par un contrat de travail, respectant les règles de déontologie professionnelle. Le médecin de travail

⁵ Cette responsabilité trouve son fondement dans l'article 78 du code des obligations et contrats qui dispose que « chacun est responsable du dommage moral ou matériel qu'il a causé, non seulement par son fait, mais par sa faute lorsqu'il est établi que cette faute en est la cause directe.

est un salarié protégé vu que son licenciement nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail⁶.

Selon La loi no 131-13 relative à l'exercice de médecine, et publiée au Bulletin officiel du 19 mars 2015, l'exercice de la médecine du travail doit faire l'objet d'un contrat entre le médecin spécialiste en médecine du travail et l'entreprise en question, La validité de ce contrat nécessite le visa du président du conseil national de l'ordre des médecins qui veille à la vérification de sa conformité aux dispositions réglementaires.

Les conditions de l'exercice de son travail sont également fixées par le Code du travail qui précise que :

- Le médecin du travail doit être titulaire d'un diplôme de spécialiste en médecine du travail,
- être inscrit au tableau de l'ordre national des médecins, avoir l'autorisation d'exercer la médecine
- être lié à l'employeur ou au chef du service médical interentreprises par un contrat de travail.

Il est à signaler que Le médecin du travail a un rôle préventif, ce dernier doit accomplir sa mission en tout liberté et indépendance, que ce soit envers l'employeur ou les salariés, en effet, il doit disposer d'une totale autonomie dans le domaine médical et ne doit tolérer aucune intervention de l'employeur en défaveur du salarié, par contre le fait que le médecin de travail est considéré comme salarié de l'entreprise son autonomie pourra être remise en question, notamment en matière de la déclaration des AT et des MP. Tout de même le médecin de travail est habilité à proposer des mesures individuelles à savoir les mutations, transformations de poste...⁷

La prévention qui caractérise le rôle du médecin de travail se manifeste à travers les points suivants :

- la surveillance des conditions générales d'hygiène dans l'entreprise
- la protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des nuisances qui menacent leur santé.
- la surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié.
- l'amélioration des conditions de travail.

⁶ En application de l'article 313 du code de travail , Toute mesure disciplinaire envisagée par l'employeur ou le chef du service médical inter-entreprises à l'encontre du médecin du travail, doit être prononcée par décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

⁷ Ces propositions sont fondées sur des considérations liées à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés.

en se référant à l'article 324 du code de travail, le médecin de travail est tenu également de déclarer, dans les conditions prévues par la législation en vigueur, tous les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance ainsi que les symptômes ou maladies pouvant avoir un caractère professionnel.

Il doit établir une fiche d'entreprise actualisée de manière régulière, et qui comprend :

- la liste des risques et maladies professionnels, s'ils existent,
- le nombre de salariés exposés à ces risques et maladies

Concernant temps minimum consacré par le médecin du travail aux salariés il est fixé comme suit :

- d'au moins une heure par mois pour 20 salariés non exposés à un risque professionnel.
- d'au moins une heure par mois pour 10 salariés exposés nécessitant une surveillance médicale spéciale et pour 10 salariés de moins de 18 ans.

C. CHST, un véritable organe d'alerte :

Le CHST constitue un organe d'alerte au sein de l'entreprise afin d'attirer l'attention sur les risques professionnels, une telle attribution renforce le principe de prévention sur le quel repose la protection contre les RPS. C'est pour cette raison que la création des comités de sécurité et d'hygiène est une obligation prévue par le code du travail, pour les entreprises ayant au moins 50 salariés. De nombreuses attributions sont exercées par cet organe, il s'agit de :

- Détecter les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise.
- Assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant la sécurité et l'hygiène.
- Veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels.
- Veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise.
- Susciter toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail, le choix du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires et adaptés au travail.
- Présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise.

- Donner son avis sur le fonctionnement du service médical du travail
- développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise.
- Le comité doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.
- Enfin Le comité de sécurité et d'hygiène doit établir un rapport annuel à la fin de chaque année sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise.

D. le salarié, une double responsabilité.

L'obligation faite au salarié de se conformer aux prescriptions particulières relatives à la SST, ne se limite pas à sa propre santé et sécurité, mais elle comprend également celles des autres. Il est pertinent de préciser que cette obligation de sécurité incombant au salarié n'exonère pas l'employeur de sa propre responsabilité, sous prétexte du manquement de son salarié à ses obligations⁸

Le non respect des dites prescriptions constitue une faute grave pouvant entraîner le licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni dommages-intérêts.

III. Les risques professionnels, un système d'indemnisation incohérent.

A. MP est AT deux notions distinctes.

Les risques professionnels englobent à la fois, les Maladies professionnelles régies par le dahir du 31 mai 1943, et les accidents de travail encadrés par la loi 18-12, ils résultent tous les deux d'une cause extérieure au travailleur. Cependant on peut déceler le critère de soudaineté, comme un paramètre permettant de distinguer « l'accident » de la « maladie », cette dernière étant par définition d'apparition lente et progressive⁹

Sont considérés donc comme maladies professionnelles au sens de la loi les manifestations morbides, infections microbiennes et autres affections dont la liste limitative est fixée par arrêté du ministre du travail.

Que faut t-il faire, alors lorsque la maladie professionnelle ne figure pas dans cette liste ? La cours de cassation avait décidé dans son arrêt N°318, que les maladies professionnelles citées dans les tableaux annexés au dahir du 31 mai 1943, sont énumérées à titre énonciatif et non limitatif, si la maladie du nerf sciatique dont l'employé est atteint ne figure pas sur le tableau des maladies professionnelles, il est possible de prouver le lien

⁸ Khalid Boukaich, « le droit du travail au Maroc, relations individuelles et relation collectives » SED LEX, 2019 P.187

⁹ Sandrine Ferrand, « La Gestion Des Accidents Du Travail », GERSEO Edition, 2009, p.10

de causalité entre la maladie et le travail qu'il accomplit, pour qualifier la maladie professionnelle.

La notion d'accident de travail, a été défini par la loi N° 18-12 relative à la réparation des accidents de travail, elle stipule dans son article 3 « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause et entraînant un dommage, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne bénéficiaire des dispositions de cette loi qu'elle soit salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs même si cet accident résulte d'un cas de force majeure ou si les conditions du travail ont activé ou aggravé les effets de cette force...» de ce fait Un accident, pour être qualifié d'accident de travail i doit réunir trois critères :

- Il doit surgir dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié
- Il doit résulter d'un événement inattendu
- Il doit avoir une conséquence corporelle

les accidents de trajet sont également considérés comme accident de travail, dans son arrêt N° 850 la cours de cassation avait décidé que, Si l'accident s'est produit pendant le changement de trajet, celui-ci étant minime, l'accident est considéré comme accident de trajet, le changement de trajet et son appréciation en tant qu'accident de travail ou non, incombe au juge du fond sous réserve de motivation¹⁰.

B. La déclaration et la réparation des MP et des AT.

La loi 18-12 a introduit plusieurs apports, à savoir la procédure obligatoire de conciliation entre l'entreprise d'assurance et la victime, ainsi que la révision de certaines indemnités.

Aux termes de cette loi, la victime d'un accident du travail est tenue d'informer l'employeur dans les 48 heures qui suivent sa date de survenance, sauf cas de force majeure. L'employeur quant à lui, est tenu de saisir son assureur dans les cinq jours qui suivent la date de déclaration par la victime.

Les procédures de déclaration des maladies professionnelles n'ont pas été mises à jour, car elles sont toujours régies par l'ancien Dahir de 1967 sur les accidents de Travail. Au sens de cette loi la déclaration de la MP se fait par le salarié qui doit prouver le lien de causalité entre le dommage subi et son travail.

La victime de la MP doit informer son employeur dans les 24 heures, ce dernier dispose de 48 heures pour en faire la déclaration auprès de l'autorité locale ou à défaut auprès de la gendarmerie ou de la police locale.

¹⁰ Bulletin d'information de la Cour Suprême N°11, Année 2003, P.1
ISSN: 2174-6419

Le tribunal de première instance saisi par l'autorité qui a reçu la déclaration, procède à une enquête soit, lorsque la victime est décédée, soit, lorsque la lésion qu'il a subi semble entraîner une incapacité permanente de travail

C. La prise en charge des salariés victimes.

Les employeurs soumis aux dispositions du Dahir du 27 Juillet 1972 relatif au régime de sécurité sociale, sont tenus de souscrire une assurance «accidents du travail», cette obligation réglementaire permet au salarié, lorsque le caractère professionnel de l'accident est reconnu, de bénéficier d'une prise en charge des prestations en nature, d'une indemnité journalière et le cas échéant d'une rente.

- Les prestations en nature : comprennent Les frais médicaux et pharmaceutiques ainsi que les frais d'appareillage et de prothèse, L'assistance d'une tierce personne pour les besoins de la vie courante, Les frais funéraires en cas de décès.
- Les Indemnités journalières (IJ): L'indemnité journalière est égale aux deux tiers de la rémunération quotidienne à compter du premier jour suivant la date d'accident ou de la révélation de la maladie professionnelle.
- L'Indemnité pour Incapacité Physique Permanente (IPP) : elle correspond à Un capital en cas d'IPP inférieure à 10%, ou à une rente viagère en cas d'IPP supérieure ou égale à 10%.

IV. De L'efficacité de la protection de la santé et de la sécurité des Travailleurs.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer que la réglementation marocaine ne semble pas avoir d'impact positif suffisant sur la les risques professionnels.

A. Analyse de la conformité avec les conventions internationales de l'OIT.

L'alignement des législations nationales avec les conventions internationales relatives à la SST, reflète le degré de l'implication de ces dernières dans une perspective internationale du droit social, dans ce cadre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté plus de quarante conventions et recommandations relatives à la sécurité et la santé au travail, dont les principales sont :

- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs en 1981
- [Convention \(n° 161\) sur les services de santé au travail en 1985](#)
- Convention (N° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail en 2006
- Recommandation (N° 197) sur le cadre promotionnel sur la sécurité et la santé au travail, 2006

Le Maroc a ratifié en 2013 la convention N° 187 de l'OIT portant sur le cadre promotionnel pour la santé et la sécurité au travail, basée essentiellement sur le principe de la culture préventive sur les lieux du travail. Une conformité jugée faible, vu que le Maroc n'a pas encore ratifié la Convention N°161 sur les services de santé au travail, et celle N°155 sur sécurité et santé au travail, au moment où des pays comme la Turquie et l'Algérie l'ont signé en 2005 et en 2006 respectivement, Mais le Maroc ne fait pas l'exception, la France aussi n'a pas encore rejoint la liste des pays signataires de ces deux conventions.

B. Le Harcèlement professionnel un cadre juridique lacunaire.

La convention N°155 sur la santé et la sécurité au travail conçoit le terme *santé*, en relation avec le travail, comme ne visant pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, mais il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.¹¹

Au fil des années, la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail sont devenus des enjeux de santé publique, C'est dans cette perspective que le droit marocain doit prendre en considération l'ensemble des risques affectant la santé physique et surtout mentale des salariés, telles que le stress, le harcèlement, la violence, obligeant ainsi le législateur à repenser le concept traditionnel de la SST. En effet, ces notions, bien qu'elles reflètent des risques répandus dans le milieu du travail la législation marocaine ignore cet aspect élémentaire de la SST,

Tandis que le débat sur la santé mentale des salariés atteint son paroxysme à l'échelle internationale, la législation marocaine relative au harcèlement semble lacunaire, dans la mesure où elle n'encadre que le harcèlement sexuel, qui est considéré comme une violation des droits de l'homme, un acte de discriminatoire, et une atteinte à la santé physique et mentale du travailleur.

En analysant l'article 40 du code du travail et l'article [503-1 du code pénal](#), On peut clairement remarquer que le code pénal incrimine le harcèlement sexuel, et le qualifie de délit puni de l'emprisonnement d'un an à deux ans et d'une amende de cinq mille à cinquante mille dirhams, Alors que le code de travail l'assimile à la faute grave de l'employeur.

En parallèle avec le harcèlement sexuel, Le harcèlement moral constitue une deuxième facette d'outrage à la dignité du salarié, cette souffrance invisible ne figure guère dans le droit du travail marocain, on y trouve uniquement une liste d'agissements considérés comme fautes graves commises par l'employeur comprenant l'insulte grave, la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié, le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche. Lorsqu'il s'avère que l'employeur a commis l'une de ces fautes le salarié aura droit aux indemnités relatives au licenciement abusif. En

¹¹L'article 3 de la convention N°155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail (Entrée en vigueur: 11 août 1983).

comparaison avec la législation française, cette dernière avait intégré le harcèlement moral au travail depuis l'adoption de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et l'avait qualifié comme un délit. Il est désormais introduit dans le code du travail, dans le code pénal et au sein du statut de la fonction publique.

Bien que ce cas est fort présent dans les entreprises marocaines et constitue un instrument entre les mains des employeurs afin de pousser les salariés à la démission. Le salarié victime d'un harcèlement n'est pas toujours en mesure de prouver le dommage qu'elle a subi, l'établissement de la preuve forme une deuxième entrave que la victime doit surmonter pour accéder à ses droits.

1. Le problème de l'exclusion des MP du champ de l'assurance obligatoire :

En 2002, le Dahir n° 1-02-179 du 12 jomada I 1423 (23 juillet 2002) portant promulgation de la loi n° 18-01 a rendu l'assurance accident du travail et maladies professionnelles obligatoire pour les AT et les MP. Cependant l'application de cette obligation pour les MP a été annulée en 2003 par la loi 03-06.

La nouvelle loi 18-12 impose aux employeurs de souscrire une assurance uniquement pour les accidents de travail, et par conséquent la protection assurée aux travailleurs victimes est loin d'être efficace, du moment que l'employeur n'est pas obligé de contracter une police d'assurance que pour cette catégorie des RSP.¹²

Le maintien des risques liés aux accidents du travail et des maladies professionnelles hors du champ de la protection sociale, et leur gestion selon un modèle d'assurance privée basé sur la notion de responsabilité civile des employeurs est une anomalie par rapport aux principes de la Convention 102 de l'OIT¹³, ceci pourra très bien expliquer l'exclusion des maladies professionnelles du champs de l'assurance obligatoire, vue que une telle mesure effectuée sous le régime d'indemnisation actuel, ne vas qu'alourdir la responsabilité de l'employeur.

Contrairement au cas marocain, plusieurs pays comme la France, l'Algérie la Tunisie et la Turquie et bien d'autres, ont délégué la couverture des risques professionnels à des caisses d'assurance ou de sécurité sociale.

C. Le sort du contrat de travail d'un salarié victime d'un AT ou d'une MP.

Le contrat de travail, est réputé suspendu pendant la période d'incapacité temporaire du salarié, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, cette

¹² Abdellah Boudahrain, « Protection et prévention attardées des risques professionnels au Maroc », XVIII Congrès de droit du travail et de la sécurité sociale, 2006, p.9.

¹³ Avis du Conseil Economique Social et Environnemental « La protection sociale au Maroc, Revue, bilan et renforcement des systèmes de sécurité et d'assistance sociales », 2018, p.59

période d'incapacité temporaire est considérée comme période de travail effectif¹⁴, même si le contrat est provisoirement suspendu.

L'article 31 du code travail interdit à l'employeur de licencier un salarié durant sa maladie professionnelle, une telle mesure vise à protéger le contrat de travail du salarié et veille à sa réinsertion professionnelle¹⁵. Il convient également de souligner que la suspension du contrat de travail peut dans certains cas générer sa rupture.

1. La question du reclassement du salarié inapte.

Lorsque le médecin du travail constate que le salarié n'est plus apte à reprendre son ancien poste, et après avoir tenté vainement, de réinsérer le salarié par l'employeur afin de lui permettre d'occuper un poste adapté à sa situation d'inaptitude, le licenciement devient ainsi inévitable, alors peut-on considérer ce licenciement comme justifié ? Abstraction faite de la protection ou pas du salarié inapte, la réponse contenue dans le code de travail est claire sur ce sujet, en effet l'article 166 du code travail considère que le licenciement dans ce cas est régulier.

2. L'absence prolongée du salarié victime d'un AT ou d'une MP.

S'agissant de l'absence prolongée du salarié, le code du travail considère comme démissionnaire, celui qui s'absente à cause d'une maladie ou d'un accident, qui n'ont pas le caractère professionnel, pour une durée supérieure à 180 jours au cours d'une période de 365 jours. Cette disposition est une source d'ambiguïté, elle pose ainsi problème quant au sort du contrat de travail d'un salarié victime d'un AT ou d'une MP se trouvant dans le cas de l'absence prolongée, indiquée dans l'article 272 du code de travail.

Bibliographie

Boudahrain Abdellah, « Protection et prévention attardées des risques professionnels au Maroc », XVIII Congrès de droit du travail et de la sécurité sociale, 2006.

Boukaich Khalid, « Le droit du travail au Maroc, relations individuelles et relation collectives » SED LEX, 2019.

Ferrand Sandrine, « La Gestion Des Accidents Du Travail », GERSEO Edition 2, 2009.

Lerouge Loïc, « Le droit du travail français confronté aux « les nouveaux risques ». Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail 5, no 2, Edition 2010.

¹⁴ Article 54 du code de travail marocain

¹⁵ MINÉ, Michel et MARCHAND Daniel, « Le droit du travail en pratique ». 28 éd, Editions Eyrolles, 2012.p26.

Miné Michel et Marchand Daniel, «Le droit du travail en pratique ». 28 éd, Editions Eyrolles, 2012.

Filali Meknassi Rachid «Examen du code de travail à la lumière des normes de l'organisation internationale du travail» 2014.

Dahir n° 1-60-223 du 12 Ramadan 1382 (6 février 1963) portant modification en la forme du dahir du 25 hija 1345 (25 juin 1927) relatif à la réparation des accidents du travail.

Dahir n° 1-03-194 du 14 Rejeb (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail

Dahir n° 1-14-190 du 6 Rebia I 1436 (29 décembre 2014) portant application de la loi n° 18-12 relatif à la réparation des accidents du travail

Dahir n 59-413 du 28 Joumada II 1382 (26 NOVEMBRE1962) portant approbation du texte du code pénal.

Bulletin d'information de la Cour Suprême N°11, Année 2003

Convention N°155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail (Entrée en vigueur: 11 août 1983).

Avis du Conseil Economique Social et Environnemental « La protection sociale au Maroc, Revue, bilan et renforcement des systèmes de sécurité et d'assistance sociales», 2018.

La Conférence internationale du travail et Bureau international du travail, « Étude d'ensemble relative à la convention (no 155), à la recommandation (no 164) sur la sécurité et la santé des travailleur », et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981 (Genève: Bureau international du Travail, Edition 2009.